

**การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของ ก.อ.
และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ประชุมพิจารณาในการประชุม ครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2548 เกี่ยวกับภารกิจตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 2 เรื่องสำคัญ คือ

1. ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเช่นเดียวกับการบริหารงานบุคคลของ เจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ และจงใจให้ข้าราชการถ่ายโอนไปสู่ท้องถิ่น

2. จัดทำโครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลังมาตรฐานในงานพื้นฐานที่เหมือนกันขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท โดยคำนึงถึงภารกิจหลักที่ได้รับการถ่ายโอน และขีดความสามารถทางการบริหารทาง การเงิน การคลัง และอัตรากำลัง เป็นหลัก

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขาธิการฯ ได้เสนอข้อมูล ระเบียบกฎหมาย และรายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อประกอบการพิจารณา ซึ่งที่ประชุมพิจารณาแล้วได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ในการถ่ายโอนบุคลากร และกำหนดแนวทางแก้ไข ดังนี้

1) การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง และโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้อิสระองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงภารกิจหลักที่ได้รับการถ่ายโอน ขีดความสามารถ ทางการเงิน การคลังและอัตรากำลังเป็นหลัก แล้วรายงานให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทราบ ทั้งนี้ จะต้องแก้ไขมาตรฐานกลางและมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

2) ยกเลิกระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification หรือ P.C.) และให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น มีอำนาจกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนตามขีดความสามารถทางการคลังของตน

3) อำนาจการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งให้เป็นอำนาจของผู้บริหาร คือ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ในส่วนของ งานปฏิบัติควรให้เป็นอำนาจของผู้บริหารที่เป็นข้าราชการประจำ คือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ฝ่ายสภาท้องถิ่นให้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบ เช่นเดียวกับกรุงเทพมหานคร

4) การเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้า เช่น กรณีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 6 ระดับ 7 ไม่ต้องการไปเป็น รองปลัดเทศบาลตำบล ระดับ 7 แต่ต้องการจะเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 7 ในขณะเดียวกัน นายเทศมนตรีก็ต้องการประคองรองปลัดเทศบาลให้โตถึง ระดับ 7 เพื่อให้เป็นปลัดเทศบาล ระดับ 8 ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติขาดความก้าวหน้า ดังนั้น เพื่อความเป็นธรรม จึงเห็นควร มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ซึ่งไม่ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย หรือ กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นทำหน้าที่กำกับดูแล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ

กันเอง ทั้งนี้ จะต้องแก้ไขมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542
ไม่ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

5) ที่ประชุมได้ตั้งข้อสังเกตว่า ต้นเหตุของปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 3 ประการ คือ
- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลทับซ้อนกัน สร้างปัญหาการบริหารงานบุคคล การเงิน อันเป็นชนวนปัญหาที่ตามมาหลายเรื่อง

- ไม่มีองค์กรกลางดูแลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศจึงต้องมีองค์กรกลางที่มีอิสระ
มีเจ้าหน้าที่ทำเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยตรง และเป็นมืออาชีพเช่นเดียวกับ ก.พ. โดยต้องแยก
อำนาจการเมือง และฝ่ายประจำในเรื่องการบังคับบัญชาให้ชัดเจน เช่นเดียวกับ กทม.

6) ในส่วนปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลังของ
สมพันธ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง (นายเชื้อ ยืนจินดา) หรือ
กับสมพันธ์แล้ว ทำบันทึกส่งให้ฝ่ายเลขานุการเพื่อนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคราวหน้า

7) เนื่องจากขณะนี้ คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกรม
ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอร่างกฎหมายแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงต้องนำบทบัญญัติที่มีการแก้ไขมาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย

8) สำหรับโครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อรับฟังความคิดเห็นประกอบการ
ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับปรุงกลุ่มเป้าหมาย
ปรับปรุงกลุ่มเป้าหมาย คือให้มีผู้แทนของท้องถิ่นและอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ภายในจำนวน 56 คน

9) ที่ประชุมมีมติ มอบให้ฝ่ายเลขานุการนำบันทึกเสนอปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์กร และ กรอบอัตรากำลังของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหินตั้ง ตามข้อ 6)
และร่างกฎหมายแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามข้อ 7)
ทั้ง 2 ฉบับ เข้าพิจารณาที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นคราวหน้า

ทั้งนี้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้รับทราบผลการประชุม
ข้างต้นแล้ว โดยได้ให้ความเห็นเรื่องการยกเลิกระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification หรือ P.C.)
ว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นควรยึดหลักการของ ก.พ.โดยสอดคล้องหรือเปรียบเทียบกับระบบราชการ
พลเรือน สำหรับความเป็นอิสระของท้องถิ่น นั้น ควรจะมีการยึดโยงกับส่วนราชการใดให้ชัดเจนเช่น ขึ้นกับสำนัก
นายกรัฐมนตรี เนื่องจากต้องรับการสนับสนุนภาษีจากรัฐบาล เป็นต้น ถ้าหากจะทำแตกต่างก็ให้เป็นข้อยกเว้น
มิฉะนั้น จะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการส่วนกลางไม่ได้ เช่น การขอเครื่องราช อติริยาภรณ์ เป็นต้น
ทั้งนี้ ควรที่จะต้องทำให้ท้องถิ่นมีความน่าอยู่หรือสะดวกกว่าส่วนกลางยิ่งขึ้น เพื่อจูงใจให้ข้าราชการถ่ายโอน
ไปสู่ท้องถิ่น